

Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang

Selda Militri Dora Br Surbakti^{1)*}, Agus Kusnawan²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾surbaktiselda@gmail.com

²⁾kusnawanagus71@email.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Budaya Kerja Organisasi,
Gaya Kepimpinan,
Lingkungan Kerja Fisik
Disiplin Kerja
Kepuasan Kerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Binakreasi Inti Gemilang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah . Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Budaya Kerja Organisasi (X1), Gaya Kepimpinan (X2), Lingkungan Kerja Fisik(X3), dan Disiplin Kerja (X4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT.Binakreasi Inti Gemilang. Budaya Kerja Organisasi (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Gaya Kepimpinan(X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki pengaruh dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Disiplin Kerja (X4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05

I. PENDAHULUAN

Setiap orang pasti akan merasakan dunia kerja untuk itu semua pelamar tenaga kerja harus mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja. Maka dari itu pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja harus di persiapkan secara matang untuk melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan mengikuti membiasakan diri dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan tempatnya bekerja, dengan itu akan memberikan

hasil yang memuaskan setiap karyawan, dan perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus memerhatikan semua karyawan yang ada di perusahaan oleh karena itu pengaruh budaya organisasi harus dibuat dengan baik agar dapat memberikan kebiasaan perilaku organisasi secara moral, dan dapat ditaati dalam rangka pelaksanaan perusahaan..

Gaya kepemimpinan banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya melalui tingkat kepuasan yang telah dikerjakan tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi dari banyak hal diantaranya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin suatu perusahaan yang merupakan proses berlangsungnya seorang pemimpin dalam menghadapi sebuah permasalahan yang ada di dalam perusahaan, baik antara sesama karyawan maupun permasalahan perbedaan pendapat antara karyawan dengan pemimpin. Sehingga semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik, dan membuat karyawan puas atas sikap kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan perilaku organisasi yaitu suatu tindakan, dan sikap yang ditunjukkan oleh anggota di organisasi. dengan adanya sifat pribadi kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh kemampuan pribadi untuk memimpin karyawan dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para bawahannya. Pemimpin perlu memikirkan, dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai, dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, dan baik dapat memberikan kepuasan kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik. Sekalipun pemimpin adalah seorang introvert, pemimpin harus dapat membangun komunikasi yang baik di lingkungan organisasi. oleh karena itu pemimpin tidak boleh berdiam diri saja. Contohnya, bisa terjadi perbedaan pendapat ataupun *misscommunication* dengan rekan kerja organisasi, dan pemimpin merasa kesulitan jika memberikan arahan tugas kepada karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik karyawan akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. (Chandra, 2019; Limajatini et al., 2019; Parameswari et al., 2020)

Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan harus menyediakan ruangan kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan lain-lain. Untuk memberikan kenyamanan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan fisik amat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas untuk setiap karyawan. Oleh karena itu, lingkungan fisik memengaruhi kepuasan, dan emosi para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat stress, dan kejenuhan yang berarti pula akan menurunkan kinerja organisasi.

Disiplin kerja, sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas, dan wewenang yang diberikan kepadanya. Masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau perilaku yang tidak mengekspresikan ketaatan pada jam kerja, meliputi kehadiran, dan kepatuhan karyawan selama jam kerja.

Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki kedudukan yang sangat penting, dan strategis di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya perusahaan di harapkan kepuasan kerja karyawan tercapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Bedasarkan latar belakang di atas penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BINAKREASI INTI GEMILANG”**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut (Wibowo et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya”.

Menurut (Andy & ida ayu made sintya dwi s, 2019) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja para karyawan dan pimpinan organisasi.”.

Gaya Kepimpinan

Menurut (Firmansyah et al., 2022) Menyatakan bahwa:

“gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawannya agar mau dan mampu bekerja secara disiplin.”.

Menurut (Indara Gunawan, 2015) menyatakan yaitu :

“Lingkungan kerja ialah seluruh suatu yang terdapat di dekat karyawan pada disaat bekerja, baik yang wujud fisik ataupun non fisik, yang sanggup menambah semangat serta kinerja karyawan”.

Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan (WIJAYA, 2020), menyatakan bahwa :

“Stres adalah sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani dirinya”.

Menurut (Antonius ,2020) menyatakan bahwa :

“Stres adalah gangguan mental yang di hadapi seseorang akibat adanya tekanan, tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya”.

Disiplin Kerja

Menurut (yonata, 2021)menyatakan bahwa

“Merupakan bagian kepuasan hidup yang yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya”

berdasa

Berdasarkan (Efendi & Widiyanto, 2022) “Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawaiilah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya.”

Kepuasan kerja

Berdasarkan (Gusriani, 2018) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja yang dirasa oleh medical representatif tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya yaitu stress”

Menurut (Purnamasari, 2018)menyatakan bahwa : ”kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya.”

III. METODE

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode serta jenis penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017a) penelitian kuantitatif merupakan " metode penelitian yang berdasarkan pada prinsip positivisme, dipakai guna mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi khusus, pengumpulan informasi memakai instrument riset, analisis informasi berkarakter kuantitatif ataupun statistik, dengan tujuan guna mencoba anggapan yang sudah diresmikan". (Andy & ida ayu made sintya dwi s, 2019; Wibowo et al., 2020; WIJAYA, 2020)

Riset ini lebih pada asumsi para responden pada industri ataupun kelompok yang hendak di analisis alhasil menginginkan tata cara pengerjaan informasi yang lebih mendetail dengan memakai tata cara pengolahan informasi statistik.(Andy & ida ayu made sintya dwi s, 2019; Chandra, 2019; Limajatini et al., 2019)

Jenis Data

Sumber data adalah informasi yang didapat dengan memakai tata cara khusus bagus berbentuk orang, data, dan akta. Supaya tidak terjalin kekeliruan dalam memilah basis energi yang cocok dengan riset sehingga wawasan hal informasi amat dibutuhkan.

Teknik Pengumpulan Data Teknik

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner (Angket) Metode pengumpulan informasi ini dicoba dengan metode mengedarkan angket ataupun lazim diucap catatan statment yang bermuatan mengenai elastis yang periset seleksi.
2. Riset Kepustakaan Riset daftar pustaka ini dipakai supaya bisa mengakumulasi informasi inferior. Semacam alas filosofi serta data yang berkaitan dengan elastis riset ini. Riset ini dicoba dengan mengakumulasi informasi yang berasal dari literatur- literatur, dan hasil riset yang lain. Sehingga dari itu riset ini hendak amat bermanfaat selaku materi refrensi atau analogi.
3. Studi Internet(Online Research) Studi internet ini dipakai guna mendapatkan bermacam berbagai informasi, dan data yang diperlukan guna memenuhi informasi yang berkaitan dengan riset ini lewat web yang ada.
4. Riset Dokumentasi Riset pemilihan ialah sesuatu metode pengumpulan informasi dengan metode menekuni akta guna memperoleh informasi ataupun data yang berhubungan dengan permasalahan yang diawasi

Populasi

Menurut(Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa:

“populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Parameswari et al., 2020; Wibowo et al., 2020; WIJAYA, 2020)

populasi adalah keseluruhan dari jumlah objek yang akan diteliti yang terdiri dari kumpulan sampel penelitian yang memiliki karakteristik, dan kepribadian yang berbeda, dan pada populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.Binakreasi Inti Gemilang yang berjumlah 217 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017,120) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah, dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”.

Jumlah sampel yang akan diambil dari PT.Binakreasi Inti Gemilang yaitu sebanyak 101 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017,158) mengatakan bahwa: Terdapat beberapa ukuran sampel, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila dalam penelitian melakukan analisis dengan menggunakan multiple regression, maka sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti.

Misalnya variabel penelitian ada tiga (5 variabel, 4 variabel independen, dan satu variabel dependen), maka jumlah sampel yaitu $5 \times 10 = 50$.

Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data untuk menguji tingkat keakuratan data sesuai yang dibutuhkan oleh peneliti, menggunakan analisis regresi sederhana analisis regresi linear berganda, pengajian ini penelitian menggunakan bantuan *software* spss versi 25 (Parameswari, 2020; Parameswari et al., 2020)

IV. HASIL

1. **Tabel Model Summary**
 a. uji regrasi linear berganda

Tabel IV.62
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KualitasPelayanan	101	25	50	43.51	4.701
KualitasProduk	101	27	50	44.01	4.529
Harga	101	29	50	44.20	4.542
KeputusanPembelian	101	26	50	43.73	4.951
Valid N (listwise)	101				

Sumber : Hasil oleh data kuesioner

Dari tabel Descriptive Statistic diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Mean / rata-rata dari kualitas pelayanan (X1) dengan jumlah responden 101 orang adalah 43,51 dengan standar deviasi 4,701.
- b. Mean / rata-rata dari kualitas produk (X2) dengan jumlah responden 101 orang adalah 44,01 dengan standar deviasi 4,529.
- c. Mean / rata-rata dari harga (X3) dengan jumlah responden 101 orang adalah 44,20 dengan standar deviasi 4,542.
- d. Mean / rata-rata dari keputusan pembelian (Y) dengan jumlah responden 101 orang adalah 43,73 dengan standar deviasi 4,951.

b. Uji Koefisien Determinansi (R²)

Tabel IV.62
Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	0.490	0.486	4.104
2	.794 ^b	0.631	0.625	3.505
3	.810 ^c	0.656	0.648	3.397

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya

c. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya, Lingkungan Fisik

d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil oleh data kuesioner

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa R untuk model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,700. Hal ini berarti pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja adalah kuat. Nilai R untuk model 2 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,794 yang berarti pengaruh disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kuat. Nilai R pada model ketiga menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,810 yang berarti pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan tergolong kuat. (Listen et al., 2020; Natalia et al., 2020; Yoyo & Listen, 2020)

R Square model 1 menunjukkan angka 0,490 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi, begitu pula dengan nilai R square untuk model 2, dan 3. R Square model 1 disebut juga koefisien determinasi yang berarti besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49%. Sedangkan pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 63,1%, dan pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 65,6%.

2. Tabel Uji Hipotesis

• **Uji T**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel dari Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja Positif (X3) Disiplin Kerja (X4) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kepuasan Kinerja (Y). secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.971	2.291		3.355	.785
	Budaya Organisasi	.453	.095	.431	4.783	.000
	Gaya Kepemimpinan	.072	.126	.066	.571	.569

Lingkungan Kerja Fisik	.485	.100	.445	4.831	.000
Disiplin	.078	.096	.438	.601	.634

a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja

Sumber : Hasil oleh data kuesioner

1. Budaya Organisasi

H1: Diduga X1 berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t budaya organisasi (X1) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk motivasi sebesar 4.783 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung < t tabel, sehingga H1 diterima

2. Gaya Kepemimpinan

H2: Diduga X2 berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t gaya kepemimpinan (X2) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk disiplin sebesar 0.571 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung > t tabel, sehingga H2 diterima.

3. Lingkungan Kerja Fisik

H3: Diduga X3 berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t Lingkungan Kerja Fisik (X3) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk disiplin sebesar 4.831 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa harga berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung > t tabel, sehingga H3 diterima.

4. Disiplin

H4: Diduga X4 berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t Disiplin (X) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk disiplin sebesar 0.601 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa harga berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung > t tabel, sehingga H4 diterima.

• Uji F

Tabel IV.61
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2036.146	1	2036.146	120.893	.000 ^b
	Residual	2122.158	126	16.843		
	Total	4158.305	127			
2	Regression	2622.280	2	1311.140	106.699	.000 ^c
	Residual	1536.025	125	12.288		
	Total	4158.305	127			
3	Regression	2727.595	3	909.198	78.800	.000 ^d
	Residual	1430.710	124	11.538		
	Total	4158.305	127			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

c. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya

d. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya, Lingkungan Fisik

Sumber : Hasil oleh data kuesioner

Dari hasil uji anova pada ketiga model regresi, diketahui bahwa ketiganya memiliki signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin, budaya, dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X1) Gaya Kepemimpinan(X2) Lingkungan Kerja Fisik(X3) Disiplin Kerja (X4) Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Binakreasi Inti Gemilang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t kualitas pelayanan (X1) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk motivasi sebesar 4.783 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung < t tabel, sehingga H1 diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kinerja

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t kualitas produk (X2) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk disiplin sebesar 0.571 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produk berpengaruh

positif terhadap kepuasan kinerja karyawan , karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung $>$ t tabel, sehingga H2 diterima.

3. Pengaruh Kualitas Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kinerja

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t harga (X_3) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk disiplin sebesar 4.831 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa harga berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan , karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung $>$ t tabel, sehingga H3 diterima.

4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kinerja

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh pada uji t harga (X_4) dapat dijelaskan bahwa besarnya t hitung untuk disiplin sebesar 0.631 dengan signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung $>$ t tabel, sehingga H4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, & ida ayu made sintya dwi s. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*. 2, 1–9. <https://doi.org/1037//0033-2909.I26.1.78>
- Chandra, Y. (2019). Pengaruh Strategi Manajemen Laba dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 159–165. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Pemberian Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu*. 1(2).
- Firmansyah, Aulia, nanda fiani, & Suhendri. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KISEL (TELKOMSEL) PEKANBARU. *Journl in Management and Entrepreneurship*, 1(8.5.2017), 2003–2005.
- Gusriani, G. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*.
- Indara Gunawan. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya*. 10.
- Limajatini, L., Winata, S., Kusnawan, A., & Aprilyanti, R. (2019). Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang “Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 120–131. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/93>
- Listen, G., Angreni, T., Farunik, C. G., & Yana, D. (2020). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada perusahaan Manufaktur Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 144–152. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.778>
- Natalia, D., Sutisna, N., & Farunik, C. G. (2020). The Influence of Price and Quality of Products on The Purchase Decision of Bread Products. *ECO-Fin*, 2(3 SE-Articles), 146–151. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/534>
- Parameswari, R. (2020). THE EFFECT QUALITY TANGERANG LIVE TO PUBLIC SATISFACTION IN TAMAN ROYAL 2. *Parapolitika: Journal of Politics and Democracy Studies*, 1(1).
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2).

<https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>

- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Saintika Unpam : Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jsmu.v1i1.1607>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (cv ALFABETA (ed.)).
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo) FX. 20(3), 248–258.*
- WIJAYA, O. B. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIAIR INDOTAMA CARGO*. Universitas Buddhi Dharma.
- yonata, henderian. (2021). *pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pt.prima jaya*. 10.
- Yoyo, T., & Listen, G. (2020). The Effect Of Promotion, Price, And Quality Of Service In Decision Making Using Online Transportation. *ECo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 152–160. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/535>